

**PENGARUH PELATIHAN KOMUNIKASI DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PABRIK KARAK PAK  
HADADNO MOJOLABAN**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I  
pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Oleh:**

**MAHENDRA DENNY SUBEKTI**

**B100 154 001**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA  
2020**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**PENGARUH PELATIHAN KOMUNIKASI DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PABRIK KARAK PAK HADADNO  
MOJOLABAN**

**PUBLIKASI ILMIAH**

**Oleh:**

**MAHENDRA DENNY SUBEKTI**

**B100 154 001**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh :

Dosen

Pembimbing



Dr. Jati Waskito, S.E., M.Si.

**HALAMAN PENGESAHAN**

**PENGARUH PELATIHAN KOMUNIKASI DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PABRIK KARAK PAK HADADNO  
MOJOLABAN**

**OLEH**

**MAHENDRA DENNY SUBEKTI**

**B100 154 001**

**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Pada hari, Rabu 13 Januari 2021  
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat.**

**Dewan Penguji**

1. Dr. Jati Waskito, S.E., M.Si.  
(Ketua Dewan Penguji)
2. Dra. Wuryaningsih DL, M.M.  
(Anggota 1 Dewan Penguji)
3. Aflit Nuryulia Praswati, S.E., M.M.  
(Anggota 1 Dewan Penguji)

()  
()  
()

Dekan,



Prof. Dr. H. M. M.

70217 1986 031 001

## **PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar putaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dala pernyataan saya diatas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 15 Januari 2021

Penulis,



**MAHENDRA DENNY SUBEKTI**

**B100 154 001**

# **PENGARUH PELATIHAN KOMUNIKASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PABRIK KARAK PAK HADADNO MOJOLABAN**

## **Abstrak**

Bisnis merupakan aspek kehidupan yang dinamis, oleh karena itu perusahaan yang ingin sukses dan unggul harus mampu mengantisipasi dan mengadaptasi setiap perubahan lingkungan bisnis dengan memberikan respon secara cepat dan tepat atau secara efektif dan efisien. Dalam upaya ini, manajemen suatu perusahaan dapat melakukan perbaikan, yang salah satunya melalui pengembangan SDM. Pelatihan dan pengembangan sangat penting bagi karyawan dan organisasi agar lebih efektif. Pelatihan lebih cenderung berorientasi jangka pendek, pelatihan berpengaruh pada kinerja, dan jika pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan berhasil maka kinerja karyawan akan meningkat dengan sendirinya tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, jenis penelitian *pra experiment tipe pre-posttest* dalam satu kelompok (one group pretest post test desain) tanpa kelompok control. Data dianalisis dengan uji korelasi Uji *t*. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 35 responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* Dari uji Paired Sample t-Test didapat *t* tabel adalah 1.697. Maka daerah penerimaan  $H_0$  antara - 1.697 sampai 1.697. Pada penelitian ini, nilai *t* hitung -27,086, maka nilai diluar daerah penerimaan  $H_0$ , artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh pelatihan komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pabrik karak Pak Hadadno,

**Kata Kunci :** komunikasi, motivasi, kinerja karyawan

## **Abstract**

Business is a dynamic aspect of life, therefore companies that want to be successful and excel must be able to anticipate and adapt to any changes in the business environment by responding quickly and precisely or effectively and efficiently. In this effort, the management of a company can make improvements, one of which is through human resource development. Training and development is very important for employees and organizations to be more effective. Training is more likely to be short-term oriented, training has an effect on performance, and if the training carried out by the company is successful, the employee's performance will increase accordingly The purpose of this study was to determine the effect of communication training and motivation on employee performance. This research is a quantitative research, pre-posttest type pre-experimental research in one group (one group pretest post test design) without a control group. The data were analyzed using the *t* test correlation test. The number of samples in this study were 35 respondents with the sampling technique using purposive sampling From the Paired Sample t-test, it was found that the *t* table was 1.697.

Then Ho's reception area is between - 1,697 to 1,697. In this study, the t value is - 27.086, then the value outside the receiving area of Ho means that Ho is rejected and Ha is accepted. So it can be concluded that there is an influence of communication training and motivation on the performance of Pak Hadadno's karak factory employees.

**Keywords :** communication, motivation, employee performance

## **1. PENDAHULUAN**

Bisnis merupakan aspek kehidupan yang dinamis, oleh karena itu perusahaan yang ingin sukses dan unggul harus mampu mengantisipasi dan mengadaptasi setiap perubahan lingkungan bisnis dengan memberikan respon secara cepat dan tepat atau secara efektif dan efisien (Nawawi, (2015). Pencapaian tujuan organisasi tergantung pada kinerja karyawannya. Jika sebuah perusahaan menginginkan keunggulan bersaing melalui sumber daya manusia (SDM), maka harus memuat konsep pelatihan dan pengembangan SDM secara kontinyu. Pelatihan dan pengembangan sangat penting bagi karyawan dan organisasi agar lebih efektif (Devi & Shaik, 2012). Dalam prakteknya keberhasilan bisnis berdasarkan pada standar kinerja yang tinggi dan hal ini tergantung pada sumber daya manusianya (Guest, 2011). Untuk itu manajemen puncak perlu menyadari pentingnya program pelatihan dan pengembangan dalam rangka peningkatan kinerja karyawannya. Perusahaan perlu mengelola program pelatihan lebih efektif agar mendapatkan banyak manfaat. Hal ini diperlukan karena peningkatan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan karyawan berbakat terbukti menjadi sumber keunggulan kompetitif (Ronald, 2006). Konsep tersebut tidak bisa dipungkiri bagi yang ingin menjadikan SDM sebagai sumber keunggulan kompetitif. Pelatihan dan pengembangan merupakan alat strategis yang sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi. Untuk itu anggaran untuk pelatihan tiap tahunnya perlu ditingkatkan, karena dipercaya akan mendapatkan keunggulan kompetitif (Tjahjono, 2005; Falola, et.al, 2014). Berdasarkan informasi dari pelanggan, Beberapa Pabrik Karak di Indonesia pelayanan terhadap konsumen kurang baik terutama komunikasi dan sosialisasinya. Untuk mencapai tujuan tersebut tentunya perlu pembelajaran untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik terhadap konsumen dan meningkatkan

penjualan karak. Untuk itu perlu mengevaluasi peran dari pelatihan komunikasi, sosialisasi dan disiplin kerja. Pelatihan adalah proses di mana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Pelatihan lebih cenderung berorientasi jangka pendek, pelatihan berpengaruh pada kinerja, dan jika pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan berhasil maka kinerja karyawan akan meningkat dengan sendirinya (Dessler, 2005). Karyawan merupakan aset yang berharga bagi perusahaan, tanpa pelatihan yang tepat, kepuasan pelanggan dan kualitas produk bisa kurang optimal. Karyawan yang menjalani pelatihan yang tepat cenderung mempertahankan pekerjaan mereka lebih lama. Efektivitas program pelatihan mengarah pada pengembalian investasi dan penelitian lainnya menyebutkan peran positif dari pelatihan adalah dapat mencapai tingkat retensi tertinggi. Manajer mencoba untuk mengembangkan kemampuan karyawan, akhirnya menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dalam organisasi. Program pelatihan yang efektif akan membantu karyawan untuk mendapatkan kemajuan baru sesuai yang diinginkan. Dengan program pelatihan juga mendapatkan kompetensi dan ketrampilan yang dibutuhkan dan untuk mengurangi kesalahan dalam bekerja (Dessler, 2005). Sedangkan pengembangan adalah cangan pembelajaran untuk membantu pertumbuhan karyawan, memperbaiki kinerja karyawan pada pekerjaan mereka untuk memperbaiki posisi karyawan di masa yang akan datang (Tjeng, et.al, 2013). Pengembangan biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Kebutuhan tenaga-tenaga terampil didalam berbagai bidang sudah merupakan tuntutan global yang tidak dapat di tunda lagi (Soss, et.al.2011). Dimasa seperti sekarang ini, dituntut untuk memiliki kemampuan dalam membuat rencana pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam upaya ini, manajemen suatu perusahaan dapat melakukan perbaikan, yang salah satunya melalui pengembangan SDM. Pelatihan dan pengembangan akan sangat membantu meningkatkan kompetensi yang difokuskan pada pengetahuan, keterampilan dan atau kemampuan. Perubahan yang paling jelas dalam pelatihan dan pengembangan adalah pergeseran untuk peningkatan kinerja dan penggunaan teknologi. Dengan demikian, keterampilan,

pengetahuan dan kemampuan semakin diperlukan dalam pelaksanaan pelatihan dan pengembangan SDM (Berge, et.al., 2002). Aspek manajemen lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja dalam suatu organisasi menjamin kinerja dan efisiensi (Chirasav, 2013). Seorang karyawan yang tingkat kedisiplinannya tinggi akan bekerja dengan lebih baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Oleh karenanya, kedisiplinan karyawan perlu dilakukan penanganan secara lebih jelas karena pada dasarnya mencerminkan kinerjanya. Disiplin sangat penting dalam suatu perusahaan yang sehat dalam pencapaian tujuannya. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi. Tindakan disiplin yang efektif akan mendorong individu untuk meningkatkan kinerja yang menguntungkan individu tersebut dan tentunya juga organisasi (Dessler, 2005). Disiplin dalam organisasi jika salah menafsirkan kejadiannya ketika gagal untuk menjelaskan maka bentuk pola sanksi juga akan gagal (Soss, et.al.,2011).

Berdasarkan uraian di atas penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan, menganalisis dan mengetahui efek dari pelatihan dan pengembangan terhadap disiplin kerja, untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh tidak langsung pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja.

## **2. METODE**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan *survey* lapangan (*field research*). Selain itu untuk melengkapi hasil penelitian ini penulis melakukan pengumpulan data dengan cara memberikan kuesioner berisi sejumlah pertanyaan secara tertulis yang ada kaitannya dengan masalah yang sedang diteliti yang diajukan kepada responden.



### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis univariat dalam penelitian ini di sajikan dalam bentuk distribusi frekuensi. Data yang diperoleh meliputi jenis kelamin, usia, lama bekerja, pendidikan

Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	20	57,1
Perempuan	15	42,9
Total	35	100

Sumber: Olah Data Primer

Tabel 1. menunjukkan responden terbanyak berjenis kelamin laki-laki sebanyak 20 orang atau sebesar 57,1%, dan responden perempuan sebanyak 15 orang atau sebesar 42,9%. Dari tabel di atas dapat digambarkan pada histogram di bawah ini:

Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
20 – 30 th	7	20
31 – 40 th	15	42,9
41 – 50 th	13	37,1
Total	35	100

Sumber: Olah Data Primer

Tabel 2. menunjukkan usia responden terbanyak adalah 31 – 40 tahun sebanyak 15 orang atau sebesar 42,9% dan paling sedikit 20 – 30 tahun sebanyak 7 orang atau sebesar 20%. Usia lainnya adalah 41 – 50 tahun sebanyak 13 orang atau sebesar 37,1%. Berdasarkan tabel di atas, maka dapat digambarkan pada histogram di bawah ini.

Tabel 3. Distribusi Responden Berdasarkan Lama bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
< 10 tahun	11	31,4
11 – 20 tahun	16	45,7
20 tahun >	8	22,9
Total	35	100

Sumber: Olah Data Primer

Tabel 3. menunjukkan lama bekerja responden terbanyak adalah 11 – 20 tahun sebanyak 16 orang atau sebesar 45,7%, dan paling sedikit > 20 tahun sebanyak 8 orang atau sebesar 22,9%. Dan lainnya < 10 tahun sebanyak 11 orang atau sebesar 31,4%.

Tabel 4. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SD	0	0
SMP	30	85,7
SMA	5	14,3
Sarjana	0	0
Total	35	100

Sumber: Olah Data Primer

Tabel 4. menunjukkan pendidikan responden terbanyak adalah SMP sebanyak 30 orang atau sebesar 85,7%, dan paling sedikit SMA sebanyak 5 orang atau sebesar 14,3%. Dan lainnya SD dan Sarjana sebanyak 0 orang atau sebesar 0%.

Tabel 5. Rekapitulasi data Komunikasi terhadap kinerja karyawan sebelum pelatihan komunikasi dan motivasi

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Baik	5	14,3
Cukup	20	57,1
Kurang	10	28,6
Jumlah	35	100

Sumber: Olah Data Primer

Tabel 5. menunjukkan Komunikasi terhadap kinerja karyawan terbanyak adalah cukup sebanyak 20 orang atau sebesar 57,1%, dan paling sedikit kurang sebanyak 10 orang atau sebesar 28,6%. Dan lainnya baik sebanyak 5 orang atau sebesar 14,3%.

Variabel dari penelitian ini adalah pelatihan komunikasi dan motivasi kerja sebagai variabel bebas (*independen*) dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (*dependen*). Data variabel- variabel ini adalah data numerik yang di peroleh dari hasil kuesioner yang di sebar, untuk lebih jelasnya dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Distribusi Frekuensi Hasil Uji Normalitas *Shapiro-wilk*

Variabel	Statistik	<i>p value</i>	Keterangan
<i>Pre Test</i>	0,000	>0,05	Berdistribusi tidak normal
<i>Post Test</i>	0,000	>0,05	Berdistribusi tidak normal
<i>Trans_posttest</i>	0,000	>0,05	Berdistribusi tidak normal

Tabel 6. menunjukkan hasil analisis uji normalitas data. Pada variabel pre test dengan sampel 35 responden di dapatkan nilai Sig pretest 4,278 (*p value* <0,05) yang berarti bahwa data tersebut berdistribusi tidak normal. Pada variabel post test di dapatkan nilai Sig 5,379 (*p value* >0,05) yang berarti data berdistribusi normal. Sehingga uji yang akan di gunakan adalah uji parametrik dengan uji *Shapiro-wilk*

Tabel 7. Hasil uji t

Paired Differences								
	Mean	Std Devias i	Std Error Mea n	95%Confidenc e Interval of the		t	d f	Sig(2 - tailed )
				Difference				
				Lower	Upper			
Pair sebelu m – sesuda h	35,17 1	7,679	1,29 8	-37,809	- 32,53 4	- 27,09 6	34	,000

Sumber: Olah Data Primer

Tabel 7. Dari uji Paired Sample t-Test didapat t tabel adalah 1.697. Maka daerah penerimaan  $H_0$  antara - 1.697 sampai 1.697. Pada penelitian ini, nilai t hitung -27,086, maka nilai diluar daerah penerimaan  $H_0$ , artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh pelatihan komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pabrik karak pak Hadadno

Analisa data untuk menguji hipotesis juga dapat dilihat dari nilai signifikansi hasil uji Paired Sample t-Test yaitu 0,000 yang nilainya lebih kecil

dari taraf kesalahan ( $\alpha$ ) 0,05 atau dengan signifikansi 95 %. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis diterima.

Pembahasan tentang hasil penelitian dan membandingkan hasil penelitian dengan penelitian terkait sebelumnya serta teori yang mendukung. Pembahasan meliputi karakteristik responden (umur, status perkawinan, pendidikan, pekerjaan, lama menderita kanker) dan harga diri sebelum dan sesudah di lakukan terapi relaksasi benson.

Berdasarkan jenis kelamin, hasil penelitian sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki 20 orang atau sebesar 57,1%, Menurut Hanna Rianita Putri (2016) jenis kelamin laki laki berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas. Jenis kelamin laki laki pada industry karak sangat dibutuhkan tenaga yang kuat dibandingkan tenaga perempuan.

Berdasarkan umur, hasil penelitian sebagian besar responden terbanyak adalah 31 – 40 tahun sebanyak 15 orang atau sebesar 42,9%, dari artikel hiretoday (2015) angkatan kerja terbesar yang paling banyak bekerja adalah dari rentang usia 30 - 34 tahun, hal ini dikarenakan ketika berada dalam usia tersebut kemampuan dan relasi yang dimiliki seseorang sedang berada dalam usia puncak.

Berdasarkan lama bekerja, hasil penelitian sebagian besar responden terbanyak adalah 11 – 20 tahun sebanyak 16 orang atau sebesar 45,7%, dari dilihat dari ketahanannya untuk bekerja, karyawan itu bisa dibedakan menjadi 2 golongan ada yang masih senang mencoba dan berpindah dan bisa bertahan lama di satu perusahaan. Tentang mereka yang loyal, urusan gaji bukan satu satunya alasan yang membuat mereka betah dan bertahan dalam satu perusahaan, artikel Hipwee (2018).

Berdasarkan pendidikan, hasil penelitian sebagian besar responden terbanyak adalah SMP sebanyak 30 orang atau sebesar 85,7%, dari Kompas di beritakan bahwa Indonesia masih kekurangan pekerja terampil, saat ini sebagian tenaga kerja masih di dominasi oleh mereka yang berpendidikan rendah, temuan tercatat pada data Badan Pusat Statistik dari situ bisa disimpulkan bahwa pendidikan SMP tergolong banyak dengan data 17,93%, Kompas.com (2020).

Hasil penelitian pada tabel 5 dan 6 menunjukkan bahwa Komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan terbanyak adalah cukup sebanyak 20

orang atau sebesar 57,1%, dan paling sedikit kurang sebanyak 10 orang atau sebesar 28,6%. Dan lainnya baik sebanyak 5 orang atau sebesar 14,3%. Dalam hal ini membuktikan bahwa masih banyak nilai yg kurang dan kinerja yg kurang maksimal sehingga sangat perlu adanya suatu pelatihan yang meningkatkan kinerja karyawan

Hasil penelitian pada tabel 7 dan 8 menunjukkan bahwa Komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan terbanyak adalah cukup sebanyak 19 orang atau sebesar 54,3%, dan paling sedikit kurang sebanyak 0 orang atau sebesar 0%. Dan lainnya baik sebanyak 16 orang atau sebesar 45,7%. Hal ini sejalan dengan penelitian Kurniadi Kusuma (2017) menyatakan didapatkan hasil bahwa motivasi memberikan pengaruh 57,0% terhadap kinerja karyawan pada PT.BPR Sukasada. Dalam hal ini membuktikan bahwa setelah adanya pelatihan banyak peningkatan terhadap kinerja karyawan.

#### **4. PENUTUP**

##### **4.1 Kesimpulan**

Komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebelum pelatihan dengan nilai cukup sebanyak 20 orang atau sebesar 57,1%, dengan nilai paling sedikit kurang sebanyak 10 orang atau sebesar 28,6%, dan nilai baik sebanyak 5 orang atau sebesar 14,3%

Komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sesudah pelatihan dengan nilai cukup sebanyak 19 orang atau sebesar 54,3%, dengan nilai paling sedikit kurang sebanyak 0 orang atau sebesar 0%, dan nilai baik sebanyak 16 orang atau sebesar 45,7%

Dari uji Paired Sample t-Test didapat t tabel adalah 1.697. Maka daerah penerimaan  $H_0$  antara - 1.697 sampai 1.697. Pada penelitian ini, nilai t hitung - 27,086, maka nilai diluar daerah penerimaan  $H_0$ , artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh pelatihan komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pabrik karak Pak Hadadno, Analisa data untuk menguji hipotesis juga dapat dilihat dari nilai signifikansi hasil uji Paired Sample t-Test yaitu 0,000 yang nilainya lebih kecil

dari taraf kesalahan ( $\alpha$ ) 0,05 atau dengan signifikansi 95 %, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis diterima.

#### **4.2 Saran**

Disarankan setelah mendapat pelatihan komunikasi dan motivasi kerja dapat merubah kinerja karyawan dengan baik sehingga dapat meningkatkan hasil penjualan.

Bagi karyawan bisa meningkatkan kualitas sumber daya dalam meningkatkan dalam komunikasi dan hubungan baik sesama karyawan dan pelanggan.

Peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian di berikan pelatihan tidak hanya sekali atau di tambahkan dengan metode lain. Pengembangan variabel perlu di lakukan untuk mengetahui jenis tindakan yang mempengaruhi kinerja karyawan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Berge, Z., Verneil, M.D., Berge, N., Davis, L., & Smith, D., (2002), “ The increasing scope of training and development competency “, *Brenchmarking: An International Journal*, Vol.9.,Iss. 1, 43-61
- Chirasha, V., (2013), *Management of Discipline for good performance : a theoretical perspective*, online *Journal of Social Sciences Research*, Vol.2.,Iss.7., 214-219
- Devi, V.R. & Shaik, N.(2012), *Training & development-a jump starter for employee performance and organizational effectiveness*, *International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research*, Vol.1, Iss.7, 202
- Dessler, G. (2005), *Human Resource Manajement*, 10th ed., Pearson Prentice Hall, USA
- Djarwanto, PS. dan Pangestu Subagyo, 2002, *Statistif Induktif*, Yogyakarta, BPFE.
- Guest, D.E. (2011), *Human resource management and performance: still searching for some answers*, *Human Resource Management Journal*, Vol.21, Iss., 1, 3-13

- Gibson, James L. Ivancevich, John M, et al. 2012. *Organization Behavior Structure Pro-cesses*. Eight Edition. Boston: Richard D Irwin Inc Homewood.
- Gitusudarmo, Indriyo & Sudita, I Nyoman. 2008. *Perilaku Keorganisasian Edisi Per-tama*. Yogyakarta: BPFE.
- Ghozali, Imam. 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Graha Ilmu. Ghozali, Imam. 2011. *Ekonometrika Teori, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 17*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta
- Handoko, T. Hani. 2013. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Hamalik, O. (2000) *Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*. PT Bumi Aksara.
- Luthan, Fred. (2011). *Organizational Behavior*. Twelfth Edition. NY : McGraw-Hill/Irwin
- Nawawi, Hadari, (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Gajah Mada University Press. 207-291
- Newstrom, John W. & Keith Davis. 2004. *Perilaku dalam organisasi Edisi ke 7*. Jakarta: ERLANGGA.
- Ronald, S.R. (2006), *Human Resource Development: Today and Tomorrow*, Information Age Publishing Inc, USA
- Raharjo, R. P., Hamid, D. and Prasetya, A. (2014) „Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai ( Studi Pada Pegawai Balai Besar Pelatihan Pertanian ( BBPP ) Ketindan- Lawang )" , 15(2), pp. 1–10.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Soss, J., Fording, R. & Schram, S. F. (2011), *The organization of discipline: from performance management to perversity and punishment*, *Journal of Public Administration Research and Theory*, Vol.21, 203-232
- Santoso, B. (2010) *skema dan mekanisme pelatihan*.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

- Sarwoto. 2010. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Alfabeta. Bandung.
- Tjahjono, H.K. (2005), Praktik-praktik manajemen SDM strategic: pengujian universistik dan kontijensi dalam menjelaskan kinerja organisasional. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi Kinerja*, 9(2):123-134.
- Tjeng, E., Said, L.R., & Wandary, W. (2013), Pengaruh program pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia Tbk (Study Pada Frontliner Bakti BCA Keu Banjarmasin), *Jurnal Wawasan Manajemen*, Vol.1, Nomor.3.